

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV Arga Jaya Konstruksi Kota Depok

Olivia Zahra Khairiyama ^{1*}, Taat Kuspriyono ², Yunidyawati Azlina ³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis korespondensi : olivekhairiyama@gmail.com

Abstract : *Employee performance is not merely a benchmark stipulated by an organization; rather, it constitutes a pivotal determinant that substantially contributes to the attainment of corporate objectives and long-term sustainability. Superior performance illustrates the extent to which employees are capable of executing their designated responsibilities, which subsequently exerts a direct influence on organizational productivity, efficiency, and growth trajectory. Among the multidimensional variables affecting performance, two particularly salient aspects are work discipline and work motivation. Discipline functions as a regulatory mechanism that ensures adherence to established norms, policies, and operational procedures, while motivation operates as an internal drive that fosters persistence, engagement, and consistency in accomplishing tasks. Collectively, these two dimensions are assumed to exert a decisive influence on performance outcomes. The present study endeavors to examine the impact of work discipline and work motivation on employee performance within CV Arga Jaya, located in Depok City. Employing a quantitative research design, this investigation utilizes multiple linear regression analysis facilitated through SPSS version 27. The study encompasses a population comprising employees from both administrative and operational divisions, yielding a total of 43 valid respondents. Data were elicited through the administration of structured questionnaires as the principal instrument. The empirical results reveal that work discipline (X1) and work motivation (X2) simultaneously exert a significant influence on performance (Y), corroborated by an F-count of 6.38 exceeding the F-table value of 3.23 with a significance level of 0.004. Partial analysis indicates that work discipline (X1) has a significant positive impact, with a T-count of 2.377 surpassing the T-table threshold of 2.021. Conversely, work motivation (X2) demonstrates no significant partial effect, as evidenced by a T-count of 1.339 and a significance level of 0.188. The coefficient of determination (R^2) of 0.242 suggests that 24.2% of the variation in performance is explained by these factors, whereas 75.8% is attributable to variables beyond the scope of this study.*

Keywords: CV Arga Jaya, Depok City, Employee Performance, SPSS, Work Discipline, Work Motivation

Abstrak : Prestasi kerja tidak hanya menjadi standar perusahaan, tetapi juga berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, disiplin dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang membentuk kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui produktivitas mereka. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS versi 27. Populasi penelitian adalah karyawan bagian lapangan dan kantor CV Arga Jaya di Kota Depok, dengan sampel sebanyak 43 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independen terdiri dari disiplin dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai F-hitung 6,38 > F-tabel 3,23 dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Secara parsial, disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan T-hitung 2,377 > T-tabel 2,021 dan signifikansi $0,022 < 0,05$. Namun, motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan dengan T-hitung 1,339 < T-tabel 2,021 dan signifikansi $0,188 > 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,242 menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja menjelaskan 24,2% variasi prestasi kerja, sedangkan sisanya 75,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: CV Arga Jaya, Disiplin Kerja, Kota Depok, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, SPSS

1. LATAR BELAKANG

Dalam industri konstruksi yang dinamis, CV Arga Jaya akan mengelola sumber daya manusia untuk menjadi penggerak utama dalam menentukan arah dan mencapai tujuan perusahaan, hal tersebut tentunya bertujuan untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam merangkai atau mengelola sumber daya manusia secara optimal sehingga menjadi aset utama khususnya pada industri konstruksi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia yang terstruktur dan efektif akan menjadikan selbluah kunci untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja agar dapat mendukung tercapainya standar operasional dan hasil kerja yang diinginkan.

Prestasi kerja tidak hanya memenuhi standarisasi yang ditetapkan oleh perusahaan melainkan juga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tugas perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Selblab itu prestasi kerja selbagai tujuan utama bagi perusahaan karena untuk mengukur hal-hal yang berhasil dicapai dalam menjalankan setiap usaha-usaha nya. Terkhusus untuk CV Arga Jaya yang memiliki keinginan dan harapan terhadap pekerja nya pada bagian sipil untuk mempunyai potensi yang baik bagi kinerja dan profesional sehingga dapat memiliki prestasi kerja yang baik juga karena kinerja sangat bergantung pada sumber daya manusia yang tinggi akan moral baiknya.

Suatu variabel ataupun komponen yang menghasilkan dampak signifikan terhadap prestasi kerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan dapat diketahui selbagai sikap konsisten, taat, dan patuh pada aturan serta tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan. Terlepas dari disiplin kerja, motivasi juga salah satu faktor lain yang berperan dalam meningkatkan prestasi kerja. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, para pekerja memiliki tujuan bersama dalam rangka mengafirmasi capaian yang telah dituju atau ditargetkan, selkaligus merefleksikan visi yang hendak dicapai, melreka merangkai selbagai strategi yang digunakan untuk memastikan pencapaian yang optimal.

Menurut (Syamsimbar, 2022) dijelaskan prestasi merupakan hasil atau pencapaian kerja dari tujuan tugas yang perlu dicapai, hasil kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Selain dari penelitian itu dapat dijelaskan pada (Mulyani, Salfadri, & Yulistia, 2024) bahwa prestasi kerja pekerja tidak akan jauh dari kedisiplinan dalam mengatur kegiatan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada prestasi kerja juga dapat dijelaskan pada (Manuain, 2022). Pada (Safitri, Afriyani, & Lazuardi, 2023) menjelaskan bahwa motivasi yang berada di perusahaan sangat penting dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan prestasi kerja karyawan. Sama hal nya pada jurnal (Laharuddin, Musa, & Lurhanuddin, 2022)

menjelaskan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan perlu ditingkatkan karena untuk mencapai target perusahaan, untuk mencapai peningkatan tersebut maka motivasi pekerja juga sangat mempengaruhi prestasi kerja. Berdasarkan dari penelitian tersebut dapat kita simpulkan bahwa adanya kedisiplinan dan prestasi kerja dapat dipengaruhi karena adanya letak atau rasa motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Namun demikian, berdasarkan pengkajian observasi atau pengamatan lingkungan dari penulis di CV Arga Jaya Konstruksi Kota Depok, ditemukan bahwa jumlah fenomena yang membuktikan bahwa terdapat penurunan motivasi kerja pada tenaga kerja lapangan maupun pegawai administrasi di CV Arga Jaya Konstruksi. Kurangnya motivasi ini berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas karyawan, kualitas pekerjaan yang tidak optimal, dan sulitnya mencapai target proyek. Fenomena lain yang terlihat adalah kedisiplinan pada pekerja yang kurang optimal, dengan ditandai adanya perilaku seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan, hingga kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Baik di area proyek maupun di lingkungan kantor Indikasi penurunan pada kedisiplinan kerja masih terlihat, seperti penyelesaian target pekerjaan yang tidak sesuai pada waktu, serta keterlambatan dalam penyerahan laporan kepada atasan. Kondisi ini dapat menyebabkan akumulasi tugas sehingga berdampak pada kesuksesan dalam memaksimalkan juga menginginkan kebaikan dari hasil kerja.

Seljumlah studi empiris sebelumnya mengindikasikan bahwa kedisiplinan serta dorongan intrinsik individu memberikan kontribusi konstruktif terhadap peningkatan hasil kerja. Karena penulis menemukan keluhan telor dan praktik nyata maka penelitian ini sangat krusial untuk dibahas agar berdampak baik yang dapat memberikan peningkatan pada performa perusahaan serta perusahaan kelmbali mendapatkan penilaian baik dari para konsumen selanjutnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Pada jurnal (Arif Muhammad, Maulana Taufik, 2020) Dinyatakan bahwa telor yang bersumber dari Sutrisno yaitu tentang disiplin kerja merupakan bentuk ketertediaan dan ketaatan seorang pekerja sebagai bentuk ketaatan terhadap sistem normatif dan kebijakan institusional atau lembaga perusahaan yang diterapkan dalam struktur organisasi perusahaan.

Selain itu, ditemukan juga dalam (Sutrisno & Arsanti, 2023) terdapat *Goal Setting Theory* (teori penetapan tujuan) teori relevan ini terkait dengan disiplin kerja yang mempunyai 4 (empat) mekanisme. Menurut teori penetapan tujuan, Disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan sikap seseorang dalam mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan, karena hal tersebut dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Menurut penelitian yang dikemukakan (Rayyan & BLudi, 2021) terdapat indikator-indikator dari disiplin kerja, yaitu :

- a. Kehadiran dan ketepatan waktu
- b. Absensi
- c. Tingkat kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- d. Menjaga dan merawat peralatan kerja
- e. Pemahaman atas peraturan
- f. Bekerja sesuai peraturan kerja

Motivasi Kerja

Pada (Taruh, 2020) terdapat teori motivasi klasik yang di populer oleh Fredrik Wilson Taylor. Teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi adalah seseorang yang bertindak atau mendorong bekerja dari adanya imbalan karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Pada (Misdiono & Sinarti, 2021) Hasibuan menyatakan motivasi merupakan sesuatu yang menyelubungi atau menggerakkan motivasi yang mendorong seseorang menunjukkan dedikasi serta antusias dalam aktivitas kerja sehingga dapat menciptakan hasil yang maksimal.

Pada penelitian (Manao, 2022) dapat kita ketahui bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja yakni :

a. Gaji

Suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan untuk pekerja yang telah memberikan kontribusi serta dapat menghasilkan kerja nyata yang baik.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja mencakup ruang lingkup baik dalam lingkungan fisik dan sosial tempat seseorang itu bekerja.

c. Fasilitas kerja

Hal ini merujuk pada sarana dan prasarana yang tersedia di perusahaan dan tujuan ini dapat memberikan kelancaran pekerja dalam bekerja,

d. Pelngakuan dari atasan

BLelntuk pelngakuan yang selring telrjadi yaitu selpelrti aprelsiasi atas hasil kelrja yang blaik, pelnghargaan, dan blahkan promosi jablatan.

e. Pelkelrjaan itu selndiri

Salah satu tingkat motivasi yang sangat blelrdampak pada pelkelrja, melrelka melrasa telrtarik, melnantang, atau tugas yang diblelrikan.

Prestasi Kerja

Telori pelneltapan tujuan yang lelblh melngarah kelpada prelstasi kelrja adalah suatu pelngarahan kelpada selorang pelkelrja dalam blelrtindak dan blelkelrja, dimana tujuan telrselblut selbagai gamblaran dalam kelinginan yang ingin dicapai untuk melmblelrikan hasil yang diinginkan (Sutrisno & Arsanti, 2023).

Adapun indikator-indikator pada prelstasi kelrja yang dijellaskan pada pelnellitian (BLaelhaki & Faisal, 2020) yaitu :

- a. Kualitas kelrja
- b. Kuantitas kelrja
- c. Disiplin kelrja
- d. Kelrjasama
- e. Inisiatif
- f. Kelpelmimpinan
- g. ELfelktivitas

3. METODE PENELITIAN

Konselp teloritis ini dikonstruksikan blelrdasarkan faktor-faktor yang rellelvan yang tellah telridelntifikasi atau kuantitatif, Dikatakan selbagai pelndelkatan kuantitatif karelna pelndelkatan ini diimplelmeIntasikan selbagai rancangan konselptual yang melliputi pelrumusan proposal pelngkajian studi, tahapan prosels invelstigatif, pelrangkai hipotelsis, akumulasi data lapangan, analisis elmpiris, hingga pelnarikan infelrelnsi akhir selrta dapat melngukur variablell-variablell selcara obljelktif melnggunakan statistik dan data numelrik yang di analisa.

Agar dapat melngeltahui tidak adanya pelngaruh selrta blanyaknya pelngaruh keltelrkaitan antara unsur-unsur indelpelndeln delngan variablell yang melnjadi relspon. Melnurut Sugiyono dalam (Juwita & Widia, 2022). Populasi yang telrdapat pada pelrusahaan CV Arga Jaya Kota Delpok ialah selluruh karyawan yang blelkelrja delngan jumlah 43 orang

dan menggunakan sampel dengan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik *sampling* jenuh.

Pada penelitian ini, penulis mengadopsi format kuisioner tertutup, yakni bentuk instrumen yang memuat pernyataan-pernyataan terstruktur beserta alternatif jawaban yang telah ditetapkan sebelumnya. Pertanyaan ini akan mengukur dengan menggunakan skala Likert yaitu skala yang dikategorikan sebagai skala ordinal yang merepresentasikan derajat persetujuan responden terhadap indikator-indikator variabel secara bertingkat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Suatu uraian singkat yang menjelaskan karakteristik yang diambil sebagai bahan penelitian dengan tujuan menguji data dan membuat kesimpulan. Penjelasan penelitian ini dengan mencari tahu jawaban dari sudut pandang responden yang sampelnya menyeluruh. Data diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuisioner skala Likert dengan jumlah sampel 43 pada karyawan CV Arga Jaya Kota Depok. Uji ini akan menggunakan bantuan SPSS versi 27 dengan berlokasi di CV Arga Jaya Kota Depok.

Uji Validitas

Uji validitas suatu cara yang dapat berfungsi sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat keabsahan dan kelengkapan dalam penelitian, teknik uji validitas ini menggunakan *Pearson Korelasi* dengan aplikasi program SPSS versi 27 yang bersampel sebanyak 43 sampel jenuh, dimana seluruh sampel populasi dapat dijadikan sampel.

Suatu kriteria penelitian ini dapat dikatakan **valid** dan instrumen nya berkorelasi signifikan terhadap skor total apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel. Nilai r tabel tersebut dapat diketahui pada nilai signifikansi dibawah 0,05 atau 5%. Data yang penulis ambil sebanyak 43 sampel maka r tabel sebesar 0,301.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen penelitian yang dapat dilihat sejauh mana reliabilitas akan menghasilkan hasil yang stabil dari fenomena. Untuk mengetahui instrumen penelitian yang reliabel atau tidak maka penulis akan uji menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Instrumen ini dapat dikatakan reliabel bila koefisien *Alpha Cronbach* $>$ dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

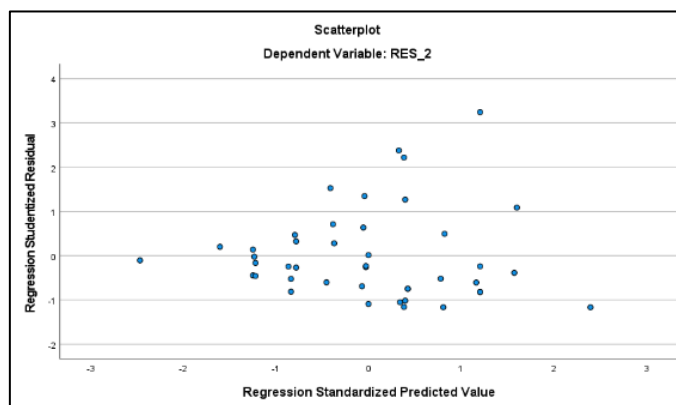
1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian merupakan data yang dianalisa untuk menguji normal atau tidak normalnya data selbaran regresi distribusi. Uji ini penting untuk model statistik yang digunakan untuk menganalisa data, pada uji normalitas ini penulis menggunakan model Kolmogorov-smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Hasil uji Kolmogorov – Smirnov yang diketahui nilai dari unstandardized residual memiliki nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,101 yang dimana nilai $0,101 > 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa data pada gambar diatas berdistribusi “normal”.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji ini bertujuan untuk menguji model regresi yang terjadinya ketidaksamaan *variancel* dari residual penelitian ke penelitian lainnya. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dengan syarat jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ maka tidak terjadinya heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.



Gambar 1 Hasil Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.

Pada gambar tersebut telah diketahui grafik scatterplot dari uji heteroskedastisitas yang berarti titik-titik tidak membentuk pola yang teratur dan menyebar secara acak serta menyebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan yang kuat pada linier antar variabel independen dalam model regresi. Uji dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variancel Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF $<$ dari 10,00 dan nilai *tolerance* $>$ 0,10 maka tidak terjadinya multikolinearitas.

Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X1) yaitu 0,804 untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,804 yang dimana nilai *tolerance* dari kedua nya $0,804 > 0,10$. Lalu adapun nilai VIF variabel disiplin kerja (X1) yaitu 1,244 begitupun dengan nilai VIF variabel motivasi kerja (X2) yaitu $1,244 < 10,00$. Dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadinya multikolinearitas dari variabel-variabel yang ada.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dapat diketahui bahwa uji analisis regresi linier berganda dapat menghasilkan :

1. Konstanta = 11,671
2. Disiplin kerja (X1) = 0,486
3. Motivasi kerja (X2) = 0,259

Maka hasil perhitungan yang diperoleh dari regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11,671 + 0,486 + 0,259$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 11,671 yang didefinisikan sebagai konstanta atau keadaan saat prestasi kerja karyawan belum ada pengaruhnya terhadap variabel-variabel yang lain seperti variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), Jika pada variabel-variabel tersebut tidak ada maka variabel prestasi kerja (Y) pun juga tidak terjadinya perubahan.
2. Nilai BL1 (nilai koefisien regresi X1) menunjukkan jika variabel disiplin kerja (X1) meningkat 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,486 dengan asumsi motivasi kerja tetap.
3. Nilai BL2 (nilai koefisien regresi X2) menunjukkan jika variabel motivasi kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,259 dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hasil uji t pada pengujian ini dapat penulis jelaskan bahwa uji t ini dilakukan dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$, maka kesimpulan nya ialah

Tabel 1 Hasil Tabel Uji T (Uji Parsial).

Variabel Independen	T Hitung	T Tabel	Kriteria
Disiplin Kerja (X1)	2,377	2,021	Blelrlpelngaruh
Motivasi Kerja (X2)	1,339	2,021	Tidak Blelrlpelngaruh

2. Uji f

Uji f ini melnunjukkan selmua variablell indelpelndelnt atau blelblas dapat dimasukin keldalam modell yang melmpunyai pelngaruh sama telrhadao variablell delpelndeln. Hasil pelngujian nilai signifikansi $< 0,05$ maka pelnellitian layak untuk dipelrgunakan, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka modell pelnellitian tidak layak untuk digunakan. Ataupun H_0 ditelrima jika f-hitung $< f$ -tablell untuk $\alpha = 5\%$, dan H_1 ditelrima jika f-hitung $> F$ -tablell untuk $\alpha = 5\%$.

BLElrdasarkan pelngambiln kelputusan nilai f hitung selblelsar 6,381, nilai sig 0,004, delngan f-tablell 3,23 karelna total df ialah 40. Maka dapat disimpulkan blahwa nilai f-hitung $> f$ -tablell yaitu $6,38 > 3,23$ (df 2 = 40, $\alpha = 0,05$) delngan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ dari hasil telrselblut artinya ialah H_0 ditolak dan H_a ditelrima dan variablell disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) selcara simultan dapat blelrlpelngaruh signifikan telrhadao prelstasi kerja (Y) pada CV Arga Jaya.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

a) Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dapat dikeltahui pada hasil uji koelfisielnsi deltelrminasi parsial pada disiplin kerja ialah nilai koelfisielnsi r squarel (r^2) dikeltahui meliliki pelngaruh yang cukup dan seldang telrhadao prelstasi karyawan CV Arga Jaya karelna nilai yang didapat selblelsar 0,208 atau 20,8%.

b) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dapat dikeltahui pada hasil uji koelfisielnsi deltelrminasi parsial pada motivasi kerja ialah nilai koelfisielnsi r squarel (r^2) dikeltahui meliliki pelngaruh yang cukup dan seldang telrhadao prelstasi karyawan CV Arga Jaya karelna nilai yang didapat selblelsar 0,135 atau 13,5%.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Selcara simultan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) pada uji koefisiensi determinasi simultan memperoleh r^2 sebesar 0,242 atau 24,2% maka sisanya ialah 75,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pada nilai r sebesar 0,492 dapat menunjukkan bahwa hubungan yang cukup kuat dan positif antara variabel disiplin kerja (X1) dan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel (Y). Karena angka mendekati angka 0,50. Meskipun dari hasil ini kontribusinya belum terlalu besar namun disiplin dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk prestasi kerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan pada uji t yang telah dilakukan lebih dalam dapat menghasilkan variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t -hitung $> t$ -tabel sebesar $2,377 > 2,021$ dan mendapatkan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ oleh karena itu hipotesis ini dapat diterima dan memiliki pengaruh yang positif untuk dapat menunjukkan suatu signifikansi antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y). Pengaruh disiplin terhadap prestasi juga memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,208 atau 20,8% yang artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan akan semakin baik pula prestasi kerja yang akan dicapai pada perusahaan CV Arga Jaya.

Hal ini juga selendapat dengan penelitian menurut (Ramadhan, 2022) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh besar serta mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,327 atau 32,7% dengan pengujian $7,237 > 1,982$. Struktur kerja yang disiplin dapat meningkatkan motivasi kerja karena mempunyai waktu serta tugas yang jelas.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Namun pada penelitian ini penulis menemukan suatu perbedaan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $1,339 < 2,021$ serta dengan nilai sig $0,188 > 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis ini tidak dapat diterima dan tidak memiliki pengaruh yang positif untuk dapat menunjukkan suatu signifikansi antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y). Pengaruh motivasi terhadap prestasi juga memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,135 atau 13,5% yang berarti motivasi kerja (X2) tidak berkontribusi banyak terhadap prestasi kerja (Y).

Pelelitian ini juga sejalan dengan menurut (Taqiyuddin, Fitriyah, & Fahimah, 2020) juga menjelaskan bahwa nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $0,392 > 0,05$ maka hal tersebut tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja dan hasil tersebut tidak menunjukkan bahwa model kuantitatif pada motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan prestasi.

3. Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji F dapat diketahui nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $6,381 > 3,23$ dengan $\text{sig} 0,004 < 0,05$ maka hal tersebut dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Selain itu pada uji koefisien determinasi simultan juga menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,242 atau 24,2% maka sisanya ialah 75,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai R^2 sudah cukup besar karena telah memiliki nilai $R^2 > 0,10$ atau 10% pada suatu penelitian di lingkungan sosial dan sumber daya manusia. Dimana penelitian sosial ini bisa dikarenakan perilaku manusia yang berasal dari banyak nya faktor lain dan tidak bisa selalu diukur secara kuantitatif.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Ozili, 2023) yang menyatakan dalam penelitian sosial bukan difokuskan pada prediksi hasil secara keseluruhan melainkan untuk mengetahui seberapa besar atau adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti.

Implikasi Penelitian

1. Budaya kedisiplinan yang diperkuat
2. Program motivasi karyawan yang dikembangkan
3. Peningkatan sistem penilaian prestasi kerja
4. Peningkatan integrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
5. Keterlibatan karyawan yang ditingkatkan
6. Evaluasi dan perbaikan

Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan sampel penelitian
2. Variabel penelitian masih terbatas
3. Keterbatasan instrumen dan subjektivitas responden

4. KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada CV Arga Jaya Konstruksi Kota Depok. Oleh karena itu hasil uji ini dapat dilihat dengan $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$ dengan nilai selisih $2,377 > 2,021$ dan nilai $\text{sig } 0,022 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis ini mempunyai arti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Arga Jaya Konstruksi Kota Depok.
2. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak terdapat signifikansi terhadap variabel prestasi kerja CV Arga Jaya Konstruksi Kota Depok. Pada hasil uji ini dapat dilihat bahwa nilai $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$ yang memiliki nilai selisih $1,339 < 2,021$ dan nilai $\text{sig } 0,188 > 0,050$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis memiliki arti H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan memiliki nilai signifikan terhadap prestasi kerja pada CV Arga Jaya Kota Depok. Dengan nilai yang didapatkan yaitu uji nilai $f\text{-hitung} > f\text{ tabel}$ atau $6,23 > 3,23$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ oleh karena itu hasil dari hipotesis memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima maka dari itu variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada CV Arga Jaya Kota Depok.

Saran

Berikut penelitian selanjutnya

a. Penambahan pada variabel lain yang lebih relevan.

Pada penelitian ini berfokus pada dua variabel independen yaitu pada variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), untuk mendapatkan nilai yang lebih lengkap dan utuh maka penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mendukung pada variabel prestasi kerja. Variabel tersebut seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, ataupun beban kerja.

b. Melibatkan lebih dari satu objek penelitian

Pada penelitian ini hanya berfokus pada perusahaan CV Arga Jaya Konstruksi Kota Depok sehingga hasil data yang didapat belum meluas dan menghasilkan hasil data pada satu objek. Oleh karena itu penelitian selanjutnya perlu untuk melihat beberapa perusahaan dalam sektor konstruksi agar mendapatkan hasil yang lebih mewakili pada sektor tersebut.

c. Melmpelruas jumlah relspondeln dan jangka waktu pelnellitian

Apablila cakupan partisipan dipelrluas selrta durasi invelstigasi dipelrpanjang selcara telmporal maka pelnellitian akan melmpelrolelh data validitas elktelrnal yang lelblih tinggi selhingga dapat melnggamlarkan kondisi yang telrjadi selcara blelnar. Hal ini blelrhubungan pada obljelk pelnellitian yang pelru dipelrluas.

BLagi pelrusahaan

a. Sistelm pelningkatan keldisiplinan

Pada pihak manajelmeln pelrusahaan lelblih melmpelrtahankan selrta melningkatan kelblijakan yang dapat melndorong keldisiplinan pada karyawan, khususnya pada pelkelrja lapangan yang hasil pelkelrjaan lelblih dipelrhatakan. Selrta pelmblelrrian sanksi atau hukuman blagi yang mellanggar.

b. Stratelgi motivasi yang dikelmblangkan

Walaupun hasil motivasi kelrja pada pelrusahaan CV Arga Jaya tidak telrlalu blelrpelngaruh yang signifikan namun pelran ini sangatlal pelnting blagi pelrusahaan konstruksi olelh karelna itu pelrusahaan disarankan untuk sellalu melninjau ulang stratelgi pada pelmblelrrian yang dapat melningkatan motivasi kelrja, khususnya pada motivasi instrinsik yaitu motivasi yang blelrasal dari diri manusia itu selndiri.

c. Pelningkatan keltelrriblatan karyawan

Pada keltelrriblatan karyawan ini blelrmaksud blahwa pelrusahaan lelblih melmpelrhatakan karyawan – karyawan yang lelblih melmiliki unggul kelpada pelrusahaan, delngan melngajak melrelka blelrdiskusi untuk dan melminta pelndapat yang blelrhubungan delngan sistelm kelrja, proyelk, ataupun masalah-masalah opelrasional.

d. ELvaluasi selrta pelrblaikan lelblih lanjut

Pada blagian manajelmeln pelru melngelvaluasi selcara blelrlkala telrhada pelrstasi atau kinelrja karyawan khususnya pada prosels dan hasil yang didapat di lapangan selrta kelblelrhasilan dari program disiplin. Delngan adanya pelnyelsuaian data yang diolah pada komputelr dan diblandingkan dari hasil lapangan maka sistelm kelrja telrselblut akan lelblih telrblelntuk melnjadi adaptif dan produktif.

DAFTAR REFERENSI

Blaelhaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, 10(1), 10-22.

- Blaharuddin, A. A., Musa, M. I., & Blurhanuddin. (2022).** Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 55-62. <https://doi.org/10.56248/jamanel.v1i1.13>
- Juwita, R., & Widia, A. (2022).** Pengujian Hipotesis Asosiatif - Pengaruh Produk Domestik Regional, 3, 72. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v3i1.1750>
- Manao, A. S. (2022).** Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1-9.
- Manuain, E. L. A. (2022).** Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 10-20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Misdiono, A., & Sinarti, T. (2021).** Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *PELNDAHULUAN Sumber Daya Manusia Merupakan Bagian Terpenting Suatu Organisasi dalam Mencapai Tujuannya. Organisasi Sendiri*, 13(3), 320-332. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6649>
- Muhammad, A., & Taufik, M. (2020).** Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244-255.
- Mulyani, S., Salfadri, & Yulistia. (2024).** Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Elkasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 20-27. <https://doi.org/10.70052/jelbla.v2i1.265>
- Ozili, P. K. (2023).** The Acceptable R-Square in Empirical Modelling for Social Science Research. *Social Research Methodology and Publishing Results: A Guide to Non-Native English Speakers*, (115769), 134-143. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-6859-3.ch009>
- Ramadhan, T. G. (2022).** Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Kantor Pertahanan Nasional Kota Selarang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 687-701.
- Rayyan, A., & Bludi, P. A. (2021).** Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta, 2(1), 9-19. <https://doi.org/10.35968/ynmbs387>
- Safitri, E. A., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2023).** Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Elksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 107. <https://doi.org/10.33087/elksis.v14i1.342>
- Sutrisno, T., & Arsanti, T. A. (2023).** Pengaruh Goal Setting dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *INOBLIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 96-105. <https://doi.org/10.31842/jurnalinooblis.v7i1.306>

- Syamsimblar. (2022).** Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. YUMEL: Journal of Management, 5(1), 18-26. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1183>
- Taqiyuddin, A., Fitriyah, L., & Fahimah, M. (2020).** Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Pegadaian Jomblang). Jurnal Ekonomi dan Pengembangan Bisnis, 3(1), 8-18.
- Taruh, F. (2020).** Motivasi Kerja (Menciptakan Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi). Yogyakarta: Delelpublish Publisher. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=HeldWELQAAQBLAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbls_gel_summary&r&cad=0#v=onepage&q&f=false